

**Hinweise**

**für Beschäftigte,**  
**die unter den TV-L fallen**

**und eine Teilzeitbeschäftigung anstreben**

Inhaltsverzeichnis

Seite

<b><u>I</u></b>	<b><u>Allgemeine Informationen</u></b>	<b><u>3</u></b>
1.	Rechtsgrundlagen	4
2.	Teilzeit mit Blockfreizeiten und Sabbaticals	7
3.	Besonderheiten des Sabbaticals	7
4.	Veränderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung	8
<b><u>II</u></b>	<b><u>Auswirkungen auf finanzielle Leistungen</u></b>	<b><u>9</u></b>
1.	Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle	9
2.	Behandlung der persönlichen Zulage gem. § 14 TV-L in Arbeitszeitmodellen mit längerer Freistellungsphase	9
3.	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	10
4.	Wechselschicht-/Schichtzulagen (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L)	10
5.	Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	10
6.	Jubiläum (§ 23 Abs. 2, § 29 Abs. 1 Buchst. d TV-L)	10
7.	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	11
8.	Besitzstandsregelungen gemäß § 8 TVÜ-Länder (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege) und § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulagen)	11
<b><u>III</u></b>	<b><u>Auswirkungen auf die Rente bzw. die Zusatzversorgung (VBL)</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>IV</u></b>	<b><u>Auswirkungen auf andere Rechte</u></b>	<b><u>12</u></b>
1.	Wochenfeiertage bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Wochentage, Blockfreizeiten oder Sabbaticals	12
2.	Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	12
2.1	Konventionelle Teilzeitbeschäftigung	12
2.2	Blockfreizeiten oder Sabbaticals	12
2.2.1	Handlungsalternativen	12
2.2.2	Zur Anzeigepflicht einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase	13
3.	Beschäftigungszeiten	14
4.	Erholungsurlaub	14
5.	Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub	14
6.	Mutterschutz	14
7.	Elternzeit	15
<b><u>V</u></b>	<b><u>Beantragung und Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung</u></b>	<b><u>15</u></b>

Die nachstehenden Ausführungen sollen über die wichtigsten Regelungen für eine Teilzeitbeschäftigung und deren Folgen informieren. Sie können nicht die Beratung im Einzelfall durch die zuständige Stelle (i. d. R. der Personalservice) ersetzen. Die Informationen geben die Auffassung Ihres Arbeitgebers über die bestehende Rechtslage wieder und enthalten keine Angebote auf etwaige übertarifliche Leistungen.

Bezüglich einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, einer Pflegezeit und einer Familienpflegezeit gelten Besonderheiten, die nachstehend nicht behandelt werden (bitte wenden Sie sich auch deshalb ggf. an Ihren Personalservice).

## **I Allgemeine Informationen**

Für eine Teilzeitbeschäftigung kommt nicht nur eine (dauerhafte oder befristete) Verminderung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in Betracht, sondern auch eine Verkürzung um wenige Stunden (z. B. fünf Stunden pro Woche); lediglich ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 8 SGB IV darf dabei nicht entstehen. Teilzeitbeschäftigung ist in vielen Formen möglich, z. B. als

- konventionelle Teilzeit mit täglicher Verkürzung der bisher arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit,
- Teilzeit, bei der die vereinbarte Arbeitszeit (regelmäßig oder unregelmäßig) auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt wird,
- Teilzeit mit Blockfreizeiten,
- Sabbatical.

Auch Kombinationen verschiedener Teilzeitmodelle sind möglich.

Sie können die Verminderung ihrer Arbeitszeit auf Dauer (Ausnahme: Sabbatical), aber auch für einen befristeten Zeitraum beantragen und so den Zeitpunkt ihrer Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit vertraglich festlegen. Wegen des mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Anpassungsaufwandes sollten Zeiträume von weniger als einem Jahr allerdings möglichst nicht angestrebt werden. Wird nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums der verringerten Arbeitszeit eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung gewünscht, muss dies rechtzeitig vorher beantragt werden.

Sofern – ggf. dringende – dienstliche Belange Ihrem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung bzw. Ihren Vorstellungen über die Verteilung der Arbeitszeit entgegenstehen, müssen sie mit Ihrem Antrag in Einklang gebracht werden. Einzelheiten müssen Sie vor Ort aushandeln (z. B. Beginn, Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung, Lage der Arbeitszeit und ggf. der Freistellungsphasen, Teilnahme an der gleitenden Arbeitszeit).

## 1. Rechtsgrundlagen

Für Teilzeitarbeit gibt es sowohl gesetzliche als auch tarifvertragliche Regelungen. Das sind zum Beispiel das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Pflegezeitgesetz oder das Familienpflegezeitgesetz und § 11 TV-L.

- Auszug aus dem TzBfG (den vollständigen Gesetzestext können Sie bei Ihrem Personalservice einsehen):

„...“

### § 8

#### **Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit**

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Textform mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn in Textform abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit in Textform abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

## § 9

### **Verlängerung der Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm in Textform den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

1. es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
2. der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
3. Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer oder
4. dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

## § 9a

### **Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit**

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend. Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann das Verlangen eines Arbeitnehmers auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14

andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach Absatz 1 verringert haben.

(3) Im Übrigen gilt für den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit und für die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit § 8 Absatz 2 bis 5. Für den begehrten Zeitraum der Verringerung der Arbeitszeit sind § 8 Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 sowie Absatz 5 Satz 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(4) Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen; § 9 findet keine Anwendung.

(5) Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 1 zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Für einen erneuten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe nach Absatz 2 Satz 1 gilt § 8 Absatz 6 entsprechend. Nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung nach Absatz 2 Satz 2 kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

(6) Durch Tarifvertrag kann der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung abweichend von Absatz 1 Satz 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers festgelegt werden.

(7) Bei der Anzahl der Arbeitnehmer nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 sind Personen in Berufsbildung nicht zu berücksichtigen.

...“

➤ § 11 TV-L:

## „§ 11

### Teilzeitbeschäftigung

(1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.“

## 2. Teilzeit mit Blockfreizeiten und Sabbaticals

Bei einer Teilzeitarbeit mit Blockfreizeiten und bei einem Sabbatical wird die verminderte Arbeitszeit so verteilt, dass zunächst mit einem höheren Arbeitszeitvolumen als dem arbeitsvertraglich vereinbarten gearbeitet und das dadurch gewonnene Zeitguthaben später durch eine oder mehrere Freistellungsphasen (Freizeitblöcke) wieder ausgeglichen wird; erst nach Erarbeitung eines entsprechenden Zeitguthabens kann also eine Freistellungsphase beansprucht werden. Die Lage der Freistellungsphase/n wird vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung festgelegt (was spätere Änderungen im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nicht ausschließt).

Teilzeitarbeit mit Blockfreizeiten unterscheidet sich vom Sabbatical durch die jeweilige Dauer der Arbeits- und Freistellungsphase/n und dadurch, dass ein Sabbatical nur in Form einer befristeten Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Bei Teilzeitarbeit mit Blockfreizeiten wechseln Arbeits- und Freistellungsphasen in kürzeren Abständen ab, z. B. wöchentlich, monatlich oder vierteljährlich, bzw. sind kürzer. Bei Sabbaticals wird hingegen i. d. R. von (Mehr-)Jahreszeiträumen ausgegangen.

Die Freistellungsphasen bei Blockfreizeitmodellen und Sabbaticals sind kein Sonderurlaub ohne Bezüge, sondern dienstplanmäßige Freizeit aufgrund abweichender Verteilung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

## 3. Besonderheiten des Sabbaticals

Ein Sabbatical ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung, die sich über mehrere Jahre erstreckt und aus einer/mehreren Arbeitsphase/n, in denen Sie weiterhin mit ihrer bisherigen Arbeitszeit tätig sind, und einer/mehreren längeren Freizeitphase/n ohne Arbeitspflicht besteht. Innerhalb eines Sabbaticalzeitraums beträgt für Beschäftigte des Landes Berlin die längstmögliche Freistellungsphase insgesamt ein Jahr. Die Freistellungsphase kann auch in zwei (also zweimal ein halbes Jahr) oder mehr Freistellungsabschnitte (z. B. viermal ein Vierteljahr) aufgeteilt werden. Sabbaticals über einen längeren Gesamtzeitraum als sieben Jahre und über einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr (darunter ist Teilzeit mit Blockfreizeiten möglich) sollen nicht vereinbart werden.

Beispiele für Sabbaticals (ausgehend von vorheriger Vollbeschäftigung):

- Zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der Bezüge, davon ein Jahr Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,
- drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 2/3 der Bezüge, davon zwei Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,
- vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der Bezüge, davon drei Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,
- fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 4/5 der Bezüge, davon vier Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,

- sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 der Bezüge, davon fünf Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,
- sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 6/7 der Bezüge, davon sechs Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein Jahr Freistellung,
  
- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 3/4 der Bezüge, davon 1 1/2 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein halbes Jahr Freistellung,
- drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 5/6 der Bezüge, davon 2 1/2 Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und insgesamt ein halbes Jahr Freistellung,
  
- zwei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit 7/8 der Bezüge, davon 21 Monate Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und ein Vierteljahr Freistellung,
- 27 Monate Teilzeitbeschäftigung mit 8/9 der Bezüge, davon zwei Jahre Arbeit mit der regelmäßigen Arbeitszeit (also in Vollzeit) und ein Vierteljahr Freistellung.

Ein Sabbatical kann z. B. auch zum früheren Übergang in den Ruhestand genutzt werden, indem die Freistellungsphase an das Ende des Gesamtzeitraums der Teilzeitbeschäftigung gelegt wird. Dabei wird es erforderlich sein, dass Sie sich mit Ihrer Dienststelle abstimmen, zu welchem Zeitpunkt Sie Ihren Renteneintritt planen. Entsprechend werden Beginn und Ende des Sabbaticals festgelegt, wobei ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt hinaus, an dem es aufgrund tarifvertraglicher Regelung (z. B. § 33 Abs. 1 TV-L mit Ablauf des Monats, in dem eine ungeminderte Regelaltersrente beansprucht werden kann) endet, grundsätzlich nicht in Betracht kommt.

#### **4. Veränderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung**

Aufgrund Ihres Antrages wird mit Ihnen eine – i. d. R. zeitlich befristete – Änderung Ihres Arbeitsvertrages hinsichtlich des Umfangs und ggf. der Dauer der Teilzeitbeschäftigung vereinbart (dies kann auch dadurch geschehen, dass Sie ein Schreiben erhalten, dass Ihrem Antrag entsprochen wird) und ggf. eine Wertguthabenvereinbarung gem. § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) abgeschlossen. Die Lage der Arbeitszeit und eventueller Freistellungsphasen wird Ihnen entsprechend dem zuvor erzielten Einvernehmen von Ihrem Personalservice schriftlich bestätigt.

Sofern Sie bisher mit Ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung überschritten haben, erhalten Sie hinsichtlich einer ggf. eintretenden Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenzen weitere Informationen von Ihrem zuständigen Personalservice.

Die Entscheidung bindet hinsichtlich des Umfangs und ggf. der Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder des Umfangs der Freistellung sowohl Sie als auch Ihren Arbeitgeber. Möchten Sie die Teilzeitbeschäftigung also ändern oder (ggf. vorzeitig) beenden, bedarf es hierzu des Einverständnisses Ihres Arbeitgebers.



## **II Auswirkungen auf finanzielle Leistungen**

Das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L, ggf. auch das Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe) wird anteilig entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung gezahlt (§ 24 Abs. 2 TV-L), bei Teilzeitmodellen mit Blockfreizeiten und Sabbaticals gleichmäßig während der Arbeits- und der Freistellungsphasen. Dies gilt grundsätzlich auch für Zulagen, die in festen Monatsbeträgen gezahlt werden (Ausnahmen siehe nachstehend).

Die auf der tatsächlichen Arbeitsleistung beruhenden unständigen Bezügebestandteile sind am Fälligkeitstermin in der tatsächlich erarbeiteten Höhe auszuführen, d. h., es ist kein Anteil davon für die Zahlungen in der/den Freistellungsphase/n des Sabbaticals und ggf. auch des Blockfreizeitmodells anzuspüren.

Falls Sie in einem Sabbatical die/eine Freistellungsphase aus bestimmten Gründen (z. B. vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht beanspruchen können, wird das zu wenig gezahlte Entgelt nachgezahlt.

Infolge der Steuerprogression können die Netto-Einkommensverluste abhängig von der Höhe des Einkommens und der Steuerklasse prozentual niedriger ausfallen als die Brutto-Einbußen. Für verbindliche individuelle Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ihren Personalservice bzw. an das zuständige Finanzamt.

### **1. Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle**

Auswirkungen auf das Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle (§ 16 TV-L) ergeben sich durch die Teilzeitbeschäftigung nicht, auch nicht bei Teilzeitmodellen mit Blockfreizeiten und Sabbaticals.

### **2. Behandlung der persönlichen Zulage gem. § 14 TV-L in Arbeitszeitmodellen mit längerer Freistellungsphase**

Wird Ihnen in der Arbeitsphase eines Arbeitszeitmodells mit längerer Freistellungsphase (z. B. Sabbatical) vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, die einen Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage auslöst, endet diese spätestens mit Beginn der Freistellungsphase, weil der erteilte Auftrag mit Beginn der Freistellungsphase zu widerrufen ist. Die Zulage wird im Anspruchszeitraum aufgrund der während der Arbeitsphase tatsächlich zu leistenden durchschnittlichen Arbeitszeit eigenständig berechnet und ausgezahlt. Ist also während der Arbeitsphase eine Vollzeitbeschäftigung zu erbringen, wird die persönliche Zulage am Fälligkeitstermin in der Höhe ausgezahlt, wie sie einem Vollbeschäftigten zustehen würde.

### **3. Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)**

(1) Maßgebend für die Bemessung der Jahressonderzahlung ist in der Regel das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Liegt also in einem oder mehreren dieser Monate eine Teilzeitbeschäftigung vor, wird die Jahressonderzahlung entsprechend anteilig gezahlt.

(2) Wird eine elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraumes der Jahressonderzahlung ausgeübt, bemisst sich im Kalenderjahr der Geburt eines Kindes das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt fiktiv nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit. D. h., die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung bleibt zwar grundsätzlich das während des Bemessungszeitraumes tatsächlich gezahlte Teilzeitentgelt, das Entgelt wird jedoch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs, der am Tag vor Beginn der Elternzeit maßgeblich war, fiktiv hochgerechnet. Dabei wird, sofern die Arbeitszeit reduziert wird, auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang vor dem Beginn der Elternzeit abgestellt.

### **4. Wechselschicht-/Schichtzulagen (§ 8 Abs. 7 und 8 TV-L)**

Die Wechselschicht- bzw. Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 und 8, jeweils Satz 1, TV-L steht Teilzeitbeschäftigten ebenfalls anteilig zu, wenn sie diese Arbeit ständig leisten.

Leisten Sie während der Arbeitsphase mit längerer Freistellungsphase (z. B. Sabbatical) ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit, die eine Wechselschicht- oder Schichtzulage auslöst, wird Ihnen diese Zulage während der Arbeitsphase in der tatsächlich erarbeiteten Höhe gezahlt. Ist also während der Arbeitsphase eine Vollbeschäftigung zu erbringen, wird die Wechselschicht- oder Schichtzulage am Fälligkeitstermin in der Höhe ausgezahlt, wie sie einem Vollbeschäftigten zustehen würde. In der Freistellungsphase steht dann keine – auch nicht anteilige – Wechselschicht- oder Schichtzulage mehr zu.

### **5. Vermögenswirksame Arbeitgeberleistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)**

Die vermögenswirksame Leistung nach § 23 Abs. 1 TV-L wird anteilig gezahlt.

### **6. Jubiläum (§ 23 Abs. 2, § 29 Abs. 1 Buchst. d TV-L)**

Der Zeitpunkt für ein Jubiläum wird durch eine Teilzeitbeschäftigung – auch mit Blockfreizeiten oder im Sabbatical – nicht hinausgeschoben. Ein während der Teilzeitbeschäftigung fällig werdendes Jubiläumsgeld wird in voller Höhe gezahlt.

## **7. Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)**

Ein Sterbegeld wird auf der Grundlage der anteiligen Entgelthöhe gezahlt, auf die die/der Beschäftigte im Monat ihres/seines Ablebens Anspruch hatte.

## **8. Besitzstandsregelungen gemäß § 8 TVÜ-Länder (Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege) und § 9 TVÜ-Länder (Vergütungsgruppenzulagen)**

Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege (Aufstiege) sind im TV-L nicht mehr vorgesehen. Beschäftigte, die aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitet wurden und deren Höhergruppierungen nach bisherigem Recht nach der Überleitung des Arbeitsverhältnisses angestanden hätten, wurden Besitzstandsregelungen vereinbart. Besitzstandsregelungen wurden auch für die Gewährung von Vergütungsgruppenzulagen vereinbart, die zum Überleitungszeitpunkt bereits gezahlt wurden oder die nach bisherigem Recht nach der Überleitung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen gewesen wären. Auf Ansprüche nach diesen Besitzstandsregelungen wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung lediglich hinsichtlich der Höhe (die sich nach dem vereinbarten Umfang der Teilzeitbeschäftigung richtet), nicht aber auf den Anspruch dem Grunde nach aus, sofern sich die auszuübende Tätigkeit nicht ändert (§ 29a TVÜ-Länder). Dies gilt auch für Teilzeitmodelle mit Blockfreizeiten und Sabbaticals.

## **III Auswirkungen auf die Rente bzw. die Zusatzversorgung (VBL)**

Alle Wartezeiten und Mindestversicherungszeiten können auch mit einer Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden. Die Rentenhöhe bemisst sich nach dem beitragspflichtigen Einkommen im Durchschnitt des Arbeitslebens. In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung, also geringere Rentenanteile.

Näheres zu den Rentenansprüchen ist aus den Informationen der Deutschen Rentenversicherung zu ersehen. Bei Zweifelsfragen wegen der Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf die späteren Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird empfohlen, eine Auskunft beim Rentenversicherungsträger, bei den Beratungsstellen oder den Versichertenältesten einzuholen.

Hinsichtlich der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung haben Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe des TV Altersversorgung gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Versicherung bei der VBL.

Auch hier bemisst sich die Höhe der Betriebsrente letztlich nach dem Bruttoentgelt, so dass sich für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung auch geringere Versorgungspunkte ergeben; auf die jährlich von der VBL

übersandten Versicherungsnachweise wird in diesem Zusammenhang hingewiesen. Darüber hinaus können Sie auch schriftliche Auskünfte anfordern bei der

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)  
76240 Karlsruhe

Tel.: (0721) 155-0 (Vermittlung).

#### **IV Auswirkungen auf andere Rechte**

##### **1. Wochenfeiertage bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Wochentage, Blockfreizeiten oder Sabbaticals**

Auch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Wochentage, Blockfreizeiten oder Sabbaticals haben Wochenfeiertage – außer ggf. beim Erholungsurlaub – i. d. R. keine Auswirkungen; fallen sie in einen arbeitsfreien Zeitraum, verlängern sie also diesen nicht. Liegen sie in der Arbeitsphase, gilt die Arbeitsleistung an diesem Tag als erfüllt, sodass ggf. weiterhin ein Zeitguthaben angespart wird. Wird die Arbeit nach einem Dienstplan geleistet, vermindert sich die Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden (§ 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L).

##### **2. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

###### **2.1 Konventionelle Teilzeitbeschäftigung**

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber einer Vollbeschäftigung.

###### **2.2 Blockfreizeiten oder Sabbaticals**

Werden Sie in einem solchen Modell während der Arbeitsphase so lange arbeitsunfähig krank, dass der Anspruchszeitraum auf Krankenbezüge im engeren Sinne (Entgeltfortzahlung) überschritten wird oder ruht das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsphase gem. § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit, ergeben sich daraus Auswirkungen auf die vereinbarte Form der Teilzeitarbeit, denn die Ausfallzeit muss entsprechend ausgeglichen werden.

###### **2.2.1 Handlungsalternativen**

In Fällen längerfristiger (über die Entgeltfortzahlungsfristen hinausgehender) krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Ruhens des Arbeitsverhältnisses gem. § 33 Abs. 2 bis 4 TV-L wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit ergeben sich folgende Handlungsalternativen:

- a) Geregelt werden kann z. B., dass sich in dem Umfang, in dem nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen ein Wertguthaben nicht aufgebaut werden kann, die Freistellungsphase verkürzt.

Beispiel:

Bei einem Sabbaticalmodell mit drei Jahren Vollarbeit und einem Jahr Freistellung (durchschnittlich 75 v. H. der Arbeitsleistung) führen drei Monate, in denen Sie nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfrist weiterhin arbeitsunfähig sind (Ausfallmonate), zu einer Verkürzung der Freistellungsphase um einen Monat. Sie müssen die Arbeit dann bereits nach drei Jahren und elf Monaten wieder aufnehmen.

- b) Es kann auch geregelt werden, dass Sie die Ausfallmonate nacharbeiten und sich damit den vollen Freistellungsanspruch sichern. In dem o. g. Beispiel würde das Sabbatical dann insgesamt vier Jahre und drei Monate laufen. Die Nacharbeit könnte auch noch nach dem Ende der Freistellungsphase geleistet werden. (In dem o. g. Beispiel erhielten Sie dann in den ersten drei Monaten nach der Beendigung der Freistellungsphase für ihre volle Arbeitsleistung nur 75 v. H. der Bezüge). Das kommt nur in Betracht, wenn in Ihrem Arbeitsverhältnis genügend Zeit für die Nachleistung verbleibt.
- c) Ist aber weder eine Verkürzung noch eine Verlängerung der Laufzeit des Sabbatjahrsmodells gewollt (z. B. aus organisatorischen Gründen), müssen die einzelnen Phasen unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Eine Nacharbeit des Ausfallzeitraums zur Hälfte bei gleichzeitiger Verkürzung der Freistellungsphase zur Hälfte käme hierbei aber nur in Betracht, wenn für das Sabbatjahrsmodell bisher gleich lange Phasen der Arbeitsleistung und der Freistellung geplant waren. In dem o. g. Beispiel mit durchschnittlich 75 v. H. Arbeitsleistung und drei Ausfallmonaten in der zunächst dreijährigen Arbeitsphase müssten Sie 0,75 Monate nacharbeiten; in dem gleichen Umfang würde sich die Freistellungsphase verkürzen. Der Gesamtzeitraum von 48 Monaten bestünde dann aus 33,75 Monaten Arbeitsphase, 11,25 Monaten Freistellungsphase und drei Monaten Ausfallzeiten.

Für jede dieser Alternativen bedarf es eines vorherigen schriftlich festgehaltenen Einvernehmens im Rahmen der Vereinbarung über die Teilzeitarbeit. Welche dieser Alternativen vereinbart wird, bleibt den Vertragspartnern überlassen.

### **2.2.2 Zur Anzeigepflicht einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase**

Auf die Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase wird grundsätzlich verzichtet. Etwas anderes kann gelten, wenn eine vor Beendigung der Freistellungsphase eingetretene Arbeitsunfähigkeit

nach Ende der Freistellungsphase noch andauert und festgestellt werden muss, wie lange Krankenbezüge zustehen.

### **3. Beschäftigungszeiten**

Auf die Anrechnung von Zeiten als Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L) wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung in einem TV-L-Arbeitsverhältnis nicht nachteilig aus.

Bei den Freistellungsphasen im Blockfreizeitmodell und im Sabbatical handelt es sich nicht um Sonderurlaub, sondern um dienstplanmäßige Freizeit aufgrund abweichender Verteilung der festgesetzten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, deshalb rechnen auch diese Zeiten als Beschäftigungszeit.

### **4. Erholungsurlaub**

Teilzeitbeschäftigte haben denselben Urlaubsanspruch wie Vollbeschäftigte, wenn ihre Arbeitszeit regelmäßig in jeder Woche auf fünf Tage verteilt ist. Wird in Zusammenhang mit der Verringerung der Arbeitszeit auch der Arbeitsrhythmus verringert, so wird der auf diesen Zeitraum entfallende Anteil des Urlaubsanspruchs neu berechnet. Es wird empfohlen, den Anteil desurlaubes, der auf den Zeitraum vor der Verringerung der Arbeitszeit und des Arbeitsrhythmus entfällt, noch vor der Verringerung zu nehmen.

### **5. Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub**

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus besonderen Anlässen oder auf Sonderurlaub mit und ohne Fortzahlung der Bezüge z. B. aus familiären Gründen wird grundsätzlich nicht berührt. In Freistellungsphasen kommt eine Arbeitsbefreiung/ein Sonderurlaub allerdings nicht in Betracht, da keine Arbeitspflicht besteht.

Bei Blockfreizeitmodellen und Sabbaticals müssen bei einem (für die Arbeitsphase beanspruchten) Sonderurlaub ohne Bezüge die Arbeits- und Freistellungsphase/n neu ins Verhältnis zueinander gesetzt werden.

### **6. Mutterschutz**

Die Ansprüche richten sich – wie bei Vollbeschäftigung – nach dem Mutterschutzgesetz. Während der Schutzfristen ruht die Beschäftigung. Durch die Mutterschutzfristen ändern sich weder die Arbeits- noch die Freistellungsphasen. Das ggf. zustehende Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und der eventuelle Zuschuss des Arbeitgebers werden aus den letzten drei abgerechneten Monaten vor Beginn der Schutzfrist ermittelt.

Besonderheiten bei Blockfreizeitmodellen und Sabbaticals:

Arbeitsphase:

Während des Mutterschutzes erhält die Beschäftigte Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse sowie ggf. einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Insgesamt entspricht dies i. d. R. dem anteiligen Entgelt vor Beginn des Mutterschutzes.

Freistellungsphase:

Da es sich bei der Freistellungsphase des Sabbaticals um dienstplanmäßige Freizeit handelt, wird während dieser Zeit das Entgelt, für das die Arbeitsleistung bereits durch Vorarbeit erbracht wurde, auch während einer Schwangerschaft weitergezahlt. Ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (falls ein solches nach Anrechnung der Leistung des Arbeitgebers aufgrund der Vorarbeit in Betracht kommt), wird nicht gezahlt, da der Ausfall der Arbeitsleistung nicht mutterschutzbedingt ist.

## **7. Elternzeit**

Elternzeit steht sowohl Voll- wie auch Teilzeitbeschäftigten zu. Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung zulässig, wenn diese 30 bzw. 32 Wochenstunden nicht übersteigt (§ 28 Abs. 1, § 15 Abs. 4 BEEG).

Blockfreizeitmodelle und Sabbaticals können zum Zweck der Inanspruchnahme von Elternzeit für deren Dauer unterbrochen werden. Dabei ist es auch zulässig, die Arbeitsphase zu unterbrechen, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden soll.

Während der Freistellungsphase ist die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht möglich, da die Arbeitspflicht bereits aus anderen Gründen ruht, jedoch kann die Zahlung von Elterngeld in Betracht kommen, wenn die Teilzeitbeschäftigung, zu der die Freistellungsphase gehört, das erziehungsgeldunschädliche Maß nicht überschreitet. Nach Ablauf der Freistellungsphase kann ein verbleibender Rest der Elternzeit noch verlangt werden. Der Antrag muss im Rahmen der vom Gesetz genannten Frist gestellt werden.

## **V Beantragung und Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung**

Bevor Sie einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sollten Sie zunächst die Einzelheiten vor Ort (im Referat, in der Dienststelle usw.) mit Ihren Kolleginnen/Kollegen, den Fach- und Dienstvorgesetzten klären. Je besser eine einvernehmliche Lösung vor Ort vorbereitet wurde, desto reibungsloser wird sich die Bearbeitung Ihres Teilzeitbeschäftigungswunsches gestalten.

Klären Sie insbesondere bei Teilzeit mit Blockfreizeiten und Sabbaticals,

- ob dienstliche Gründe (z. B. Projekte, Freistellungsphasen von Kolleginnen/Kollegen) Ihrer Freistellung von der Arbeit in bestimmten Zeiträumen entgegenstehen könnten und
- ob Sie nach Beendigung der Freistellungsphase/n auf denselben Arbeitsplatz zurückkehren können.

Ihren (formlosen) Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen Sie bitte auf dem Dienstweg (über Fachvorgesetzte[n] sowie Büroleitung) bei dem für Sie zuständigen Personalservice.

Bitte geben Sie dabei an, wann die Teilzeitarbeit beginnen soll und in welcher Form Sie diese leisten möchten (s. hierzu vorn). Beachten Sie dabei bitte, dass grundsätzlich eine Antragsfrist von drei Monaten vor dem Beginn der Teilzeitarbeit eingehalten werden muss; Abweichungen davon sind mit Einverständnis Ihres Personalservice möglich.